



Brengt Organisaties in Beweging

Persoonlijk profiel van

21 April 2014

Welkom bij Profile Dynamics®

In dit rapport treft u uw persoonlijke Profile Dynamics® profiel. Dit is samengesteld op basis van uw antwoorden op de Profile Dynamics® Analyse vragenlijst. Het geeft uw scores weer op zeven verschillende denk- en gedragssystemen, die elk worden aangegeven met een kleur. De betekenis van de scores in uw profiel wordt nader toegelicht in een beschrijving op maat. Deze omvat een bespreking van uw drijfveren en motivatie, weerstanden tegen invloeden van buiten af en gaat in op de omgeving die u het beste past.

De Profile Dynamics® analyse

De Profile Dynamics® analyse is gebaseerd op het ontwikkelingsmodel van de Amerikaanse hoogleraar psychologie Clare W. Graves (1914-1986), die net als zijn tijdgenoot Abraham A. Maslow wordt gerekend tot de stroming van de humanistische psychologie. De waardensystemen die Graves in zijn model omschreef zijn veelomvattend en behelzen het complete wereldbeeld van mensen; hun persoonlijkheid, drijfveren en motivatie, en hoe deze zich uiten in overtuigingen, denkwijzen en zichtbaar gedrag. Al deze aspecten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De beschrijvingen omvatten dan ook drijfveren en motivatie, denkbeelden, overtuigingen en gedrag.

De Profile Dynamics® analyse laat zien in hoeverre u zich identificeert met de waardensystemen uit het ontwikkelingsmodel van Graves (Expressie), dan wel in hoeverre u zich stoort aan de overexpressie van waardensystemen (Weerstand). De analyse is gericht op de werksituatie, maar het is goed denkbaar dat u zich er ook in andere situaties herkent.

Uw persoonlijke rapport

De EXPRESSIE-grafiek geeft aan welke waarden u hanteert in uw werksituatie en mogelijk ook in uw dagelijkse leven. Hoe hoger de score, hoe sterker uw voorkeur voor de betreffende denk- en handelwijze. Uit de WEERSTAND-grafiek leest u af met welke handelwijzen en typen gedrag u meer moeite heeft. De energiebalans laat zien in welke omgeving u het best tot uw recht komt. Tevens is een algemene beschrijving van de zeven waardensystemen en een notitiepagina in dit rapport opgenomen.

Herkenbaarheid

Over het algemeen vinden lezers de beschrijvingen zeer herkenbaar. Maar, een model is geen mens en we hebben dan ook niet de pretentie om u hier te vertellen wie u bent. Wel kan de analyse inzicht geven in de waardensystemen en drijfveren die uw voorkeur hebben. Daarnaast wordt duidelijk in welke cultuur u goed of minder goed kunt aarden, en met wie u als vanzelf, of juist minder makkelijk, zult samenwerken. Het kan zijn dat u bepaalde omschrijvingen herkenbaarder vindt dan andere. Waardensystemen kunnen bijvoorbeeld tegengestelde aspecten hebben, of elkaar juist versterken. Leest u de toelichtingen daarom ook in relatie tot elkaar. Mogelijk herkent u inwendig gevoelde spanningen waar u hoog scoort op drijfveren met tegengestelde kenmerken. Mocht u zich in een beschrijving minder goed herkennen, legt u deze dan ook eens voor aan een collega of familielid. Mogelijk herkennen zij dit beter en heeft u een 'blinde vlek' te pakken. Of u denkt 'nogal wiesdes, dat is toch normaal', of 'dat vindt toch niemand leuk?'. Leest u dan ook eens het rapport van een collega. U zult zien dat andere mensen heel andere zaken belangrijk of ergerlijk vinden dan uzelf.

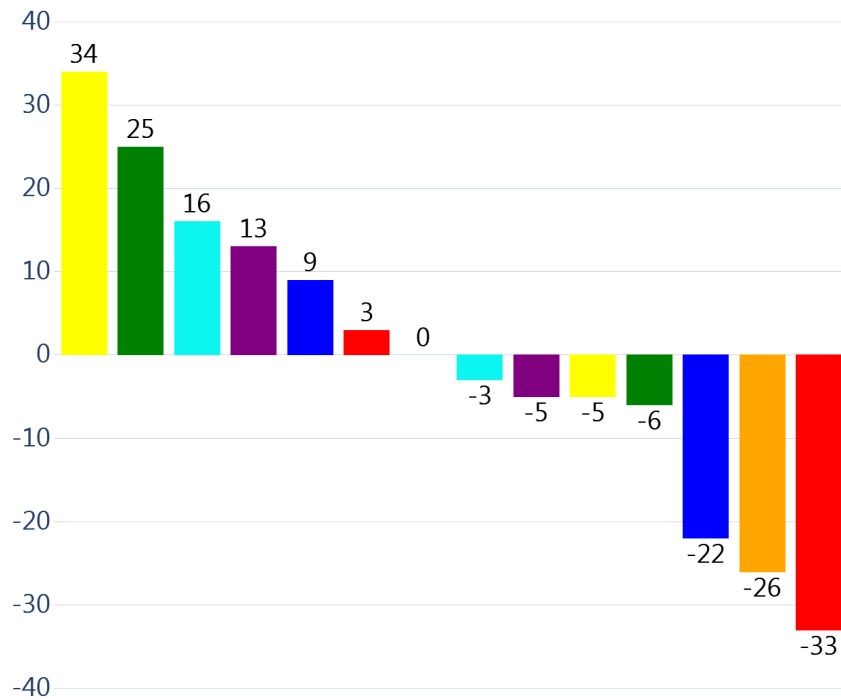
Geen goed of fout

Tenslotte willen we u erop wijzen dat er geen 'goede' of 'foute' profielen zijn. Elk waardensysteem kent zijn kwaliteiten, maar ook valkuilen, en heeft zijn eigen omgeving nodig om tot volledige bloei te komen. Wellicht biedt het profiel meer inzicht in uw relatie met anderen en krijgt u een beter beeld van de functie of loopbaan die het best bij uw persoonlijkheid past. Ieder mens is uniek en het is de combinatie van de kleuren die uw persoonlijkheid tekent.

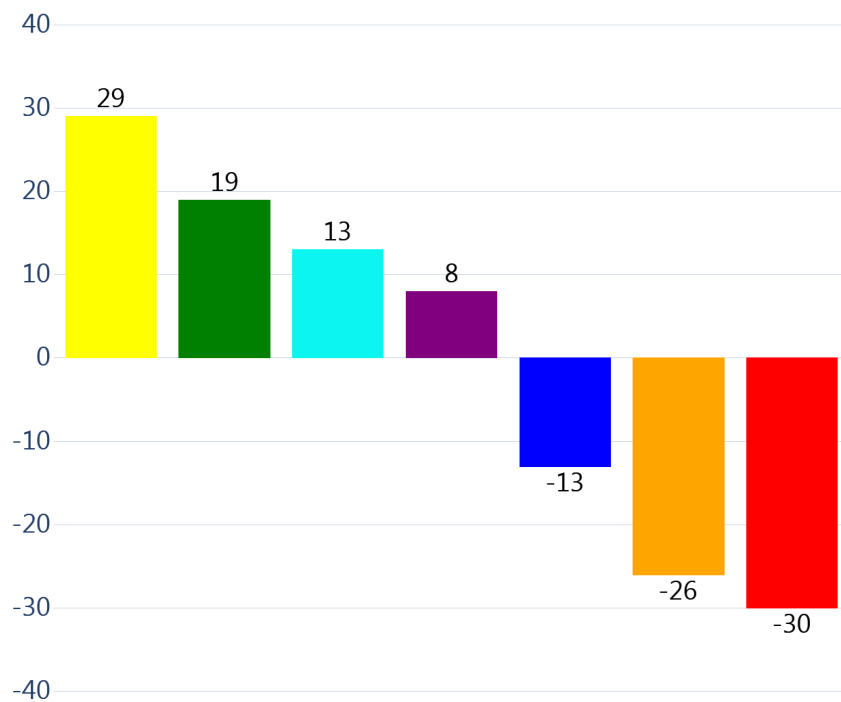
Zoekt u meer informatie? Kijk dan ook eens op www.profiledynamics.nl.

Persoonlijk profiel van
Organisatie: Profile Dynamics®
Afdeling: Gastcodes
Functie:
Datum: 21 April 2014

Expressie- en Weerstandgrafiek



Energiebalans



Toelichting op het profiel van

DE EXPRESSIE-GRAFIEK

Uw waarden en drijfveren

U hebt een zeer uitgesproken profiel. Dat betekent dat u een duidelijke voorkeur heeft voor bepaalde waardensystemen boven andere. Het profiel laat zich kortweg typeren als dat van een analytische geest met oog voor de medemens. Opvallend is uw sterke voorkeur voor de waardensystemen geel en groen. Minder hoog, maar wel nog merkbaar aanwezig in uw profiel, scoren de waardensystemen turkoois, paars en blauw. Dat betekent dat u deze waarden functioneel kunt inzetten als dat nodig is.

Vrijheid door inzicht

Vanuit uw hoge score op geel houdt u ervan om zaken breed en over grenzen te overdenken en de hogere systematiek erachter te doorgronden. U heeft een onderzoekende instelling waarmee u creatieve oplossingen kunt vinden voor vragen die op u afkomen. Het werk moet voor u uitdagend, vernieuwend, interessant en inspirerend zijn. Dat komt tegemoet aan uw hang naar inzicht, individuele vrijheid en onafhankelijkheid. Uw gele denkwijze laat zich omschrijven als origineel en oorspronkelijk, niet zelden met een wat speelse ondertoon. U voelt zich daarom minder prettig in een saaie of beperkende omgeving en u heeft een hekel aan inconsistenties in systemen en/of het denken van anderen. Uw gele drijfveer is sterk gericht op strategisch en conceptueel denken en heeft het vermogen om schijnbare tegenstellingen te verenigen in eenvoudige en heldere oplossingen die recht doen aan alle belanghebbenden. Want dat is belangrijk: uw streven naar zelfontplooiing moet niet ten koste gaan van andere mensen, of op andere wijze hinderlijk of schadelijk zijn.

U zoekt naar de kern, de echte waarheid, want alleen als u die kent bestaat de mogelijkheid om een echt werkende oplossing te vinden. Daarbij heeft u oog voor de samenhang van zaken en erkent u dat uw eigen denken en handelen niet alleen consequenties heeft voor de directe omgeving en op de korte termijn, maar breed kan uitwerken over een lange periode. Over het algemeen zult u dan ook niet over een nacht ijs gaan, en pas handelen als u een probleem of vraagstuk goed hebt doorgrond en hebt nagedacht over de beste strategie om het op te lossen. Uw gele visie is dan ook op de toekomst en de langere termijn gericht. Uw houding is open en tolerant naar andere waarden, zonder dat u zich daarmee vereenzelvigd. De gele leefwijze is over het algemeen sober van aard, maar als de situatie erom vraagt kunt u elke uiting (ook luxe) of type gedrag inzetten als u dat nodig of wenselijk acht. Geel heeft het vermogen om te organiseren en leiding te geven op

een niet-dominante wijze. Als leidinggevende scheidt u bij voorkeur overzicht en ruimte voor invulling door anderen, die daardoor hun talenten kunnen ontwikkelen. In de samenwerking met anderen is het immers prettig als iedereen datgene kan doen wat hij of zij leuk vindt: dat haalt het beste in iedereen boven, waardoor er betere oplossingen gevonden worden. Maar, uw gele denkracht kan door de buitenwereld ook als lastig en ingewikkeld ervaren worden. Mensen met een hoge gele score zoeken autoriteit vooral in zichzelf. U gaat dan ook graag uw eigen gang en kunt daardoor voor anderen nog wel eens gereserveerd of eigenwijs overkomen.

Oog voor de mens

Met uw goed ontwikkelde groene drijfveer heeft u oog voor uw medemens, bent hulpvaardig en houdt ervan om samen te werken. Daarbij is een goede sfeer en harmonie voor u belangrijk en u zult zich inzetten om daaraan uw bijdrage te leveren. Interesse in andere mensen en onderlinge zorg voor elkaar maakt dat we prettig met elkaar werken en zaken goed lopen. Beslissingen kunnen het best in goed overleg worden genomen, waarbij consensus gewenst is. De tijd die dat kost verdient zich terug in het draagvlak voor consensusbesluiten. In uw groene overtuiging is niet iedereen hetzelfde, maar zijn mensen wel gelijkwaardig. Iedereen heeft recht op gelijke kansen en u kunt zich boos maken over onrecht en ongelijkheid in de wereld. Uw groen komt dan ook graag op voor de zwakkeren in de samenleving. U bent een tolerant mens naar anderen en problemen zult u het liefst uitpraten, of vermijden als u het gevoel heeft er niet met goed overleg uit te kunnen komen. Als leidinggevende hecht u aan overleg, contact en goede onderlinge communicatie. Als iedereen zich lekker voelt en de sfeer goed is kan er immers optimaal gepresteerd worden. Uw groene streven naar harmonie kan ervoor zorgen dat u moeite heeft het conflict aan te gaan. Groen is egalitair van aard en uw groene kant heeft dan ook niet de behoefte om zelf op te vallen en is niet gehecht aan status of macht. Vanuit groen bent u vooral met de toekomst bezig, waar het allemaal beter en rechtvaardiger zal worden dan vroeger of nu.

Relativeren

Uw score op turkoois geeft aan dat u kunt relateren en dat u verder kunt kijken dan de grenzen van uw eigen of leefwereld. U realiseert zich dat er grotere zaken en problemen spelen, zoals op het gebied van het milieu en de wereldeconomie, die ook hun weerslag hebben op uw leven. U erkent dat u zelf ook een steentje kunt bijdragen aan een betere wereld en houdt zich graag bezig met zaken die u als relevant en zinvol ziet. Uw relateringsvermogen schiet echter niet door in vaagheid of desinteresse: u houdt oog voor het hier en nu en voor wat er in uw nabije omgeving gebeurt, want ook dat is niet geheel onbelangrijk.

Vertrouwd

Uw score op het paarse waardensysteem duidt op enige affiniteit met het 'oude vertrouwde' en binding met de gemeenschap (familie, organisatie of kerkgenootschap) waarvan u deel uitmaakt. Deze creëert een omgeving van geborgenheid, veiligheid en vertrouwen. U gaat waarschijnlijk pragmatisch om met paars: u behoudt het goede en verandert daar waar nodig om in te kunnen spelen op nieuwe situaties. U zet zich graag in voor de 'goede zaak', maar daar zijn wel grenzen aan. Het moet niet te zeer ten koste gaan van uzelf of van andere zaken die u belangrijk vindt.

Structuur en regels niet heilig

Vanuit een gematigde affiniteit met het blauwe waardensysteem vindt u ordening en structuur op zijn tijd belangrijk, maar dat heeft niet uw hoogste prioriteit. Procedures zijn nodig om bepaalde zaken goed te laten lopen, maar kunnen nooit een doel op zich zijn. U houdt zich aan de regels zolang u het belang ervan ziet, maar u kunt ook voor een andere aanpak kiezen en meer uw eigen gang gaan. Administratieve zaken hebben niet uw onverdeelde aandacht, maar meestal vindt u wel de discipline om ze nog net op tijd af te handelen.

Conflicten 'liever niet'

De felheid, agressie en achterdocht van rood zijn niet uw stijl. U zult niet snel 'met de vuist op tafel te slaan' om voor uzelf op te komen, en het liefst zult u conflicten vermijden. Kritiek van anderen raakt u sterk en u kunt zich schuldig voelen als u denkt een ander tekort te doen. U houdt niet van stressvolle situaties waarin u onder tijdsdruk moet beslissen: die brengen onzekerheid en spanning met zich mee. Daarbij is een zekere besluiteloosheid u niet vreemd: u wilt nog wel eens uitstellen en lang 'wikken en wegen' alvorens de knoop door te hakken.

Geen succesjager

Succes en status doen u niet veel met uw lage affiniteit voor het resultaatgerichte oranje. Daardoor bent u niet erg gericht op het halen van targets, het najagen van succes of met het verdienen van geld om status te verwerven. De ambitie om doelen te stellen, te concurreren en het rekenen in termen van investeringen, uitgaven en winst is u vreemd. Door meer doelgerichte mensen kunt u daardoor wel eens als weinig gefocust en doelgericht overkomen.

De kracht van uw profiel

Denkkracht, inzicht en creativiteit

Uw gele denkkracht en vermogen om met verrassende creatieve oplossingen te komen is opvallend. U trekt vaak goede conclusies, denkt goed over zaken na alvorens te handelen, en heeft een brede visie, inzicht en overzicht. Uw tolerante houding die andere mensen ruimte biedt voor eigen invulling en ontwikkeling van hun talent wordt als prettig ervaren.

Menslievend, sociaal en betrokken

Positief zijn uw groene betrokkenheid, warmte en medemenselijkheid. U heeft een sociaal gezicht, een goede antenne voor de gevoelens van anderen en een groot inlevingsvermogen: mensen voelen zich door u geaccepteerd en mogen u daarom graag. U bent een harmonisch ingesteld mens en u hecht aan een goede communicatie en coördinatie in de samenwerking met anderen.

Mogelijke valkuilen die samenhangen met uw profiel

Complicerend

Uw speelse en flexibele geel schakelt makkelijk naar nieuwe ideeën en strategieën, maar kan door meer gestructureerde mensen ook als wat complicerend of wanordelijk worden ervaren. Meer mensgerichte mensen kunnen uw analytische geest als te eigengereid (te weinig consensusgericht) bestempelen en uw gereserveerde houding als arrogant misvatten. U zoekt in de regel naar oplossingen die echt werken, ook op de langere termijn. Mensen die meer op de korte termijn gericht zijn, tempo willen maken en resultaten willen halen, kunnen u daardoor te weinig actiegericht vinden en uw denkkracht als onpraktisch en te ingewikkeld beoordelen.

Aanbevelingen

Voor meer gestructureerde mensen is het belangrijk om uw ideeën en plannen goed uit te werken alvorens deze te presenteren. Daarbij doet u er goed aan om kritiek van anderen te overwegen en ter harte te nemen. Als andere mensen echt begrijpen wat u precies voor ogen staat, en daar ook de voordelen van zien, dan zal hun weerstand tegen uw nieuwe plannen snel afnemen. Mensen die tempo willen maken en u onder druk zetten om snel beslissingen te nemen en te handelen, kunt u tegemoet komen door direct afspraken te maken over oplevering (en die ook na te komen). Voor een soepele communicatie met zeer doelgerichte mensen is het van belang zaken zo concreet mogelijk te houden en met oplossingen te komen die aantoonbaar kunnen bijdragen aan het beoogde

resultaat.

Spannende en versterkende combinaties

Autonomie versus groepsgevoel

De geel-groene combinatie in uw profiel kan aanleiding geven tot een intern gevoelde spanning, doordat uw groen streeft naar harmonie en consensus, terwijl uw gele kant ertoe neigt de groene gedeelde opvattingen juist ter discussie te stellen. Het kan er ook toe leiden dat het relatief lang duurt eer u in actie komt om zaken aan te pakken en te realiseren. Uw vriendelijke en naar consensus neigende groen houdt van gezelligheid en overleg om de neuzen dezelfde kant uit te krijgen, terwijl uw analytische gele kant zaken goed wil overdenken alvorens tot actie over te gaan. En dat kost beide tijd. Daarbij is uw score op het daadkrachtige rood aan de lage kant. Er kan u door anderen dan ook wel eens een gebrek aan daadkracht worden verweten. Daar staat tegenover dat wat u doet goed doordacht is en de kans dat anderen erin meegaan groot is door de degelijke onderbouwing van uw standpunten en ideeën, in combinatie met uw vriendelijke en persoonlijke benadering.

DE WEERSTAND-GRAFIEK

Weerstanden tegen uw omgeving

Als het gaat om waarden waar u weinig mee op hebt, dan springt de weerstand tegen de kleuren rood, oranje en blauw het meest in het oog. U hebt een hekel aan een machtscultuur waarin alles draait om geld en resultaat. Uw profiel laat weinig tot geen weerstand zien tegen de waardensystemen groen, paars, geel en turkoois. Daarmee kunt u goed uit de voeten. Een toelichting op uw scores in de Weerstand grafiek vindt u hieronder.

Agressie en machtsdenken

Uw profiel toont een grote weerstand tegen de rode machtscultuur, waarin alleen het recht van de sterkste zegeviert. Een onbetrouwbare omgeving waarin je van het ene moment op het andere van vriend tot vijand wordt zonder opgaaf van redenen, en genadeloos naar willekeur word gestraft. Een dergelijke 'verdeel en heers' cultuur waarin continu conflicten zijn kost u zoveel energie dat u zich kunt afvragen of u daar wel op de juiste plaats bent.

Arrogante prestatiecultuur

Een prestatiecultuur, waarin alles gaat om de buitenkant (de schone schijn) en het doel alle middelen heiligt, lijkt voor u niet de meest passende omgeving. Uw weerstand tegen het oranje waardensysteem geeft aan dat niet graag werkt met collega's die proberen om met ellebogenwerk hogerop te komen. Een werkplek waar alles draait om het resultaat op de korte termijn, zonder dat daarbij oog is voor een goede planning en organisatie, oplossingen ook echt werken en/of de sfeer in de organisatie zal u dan ook de nodige energie kosten.

Doorgeschoten regels

De weerstandsscore op blauw in uw profiel geeft aan dat u de nodige moeite heeft met alles dat neigt naar regelzucht, bureaucratie, bedilzucht, u door de omgeving opgelegde regels en knellende stramien. Een strenge, belerende en bestraffende houding bij anderen zal bij u onplezierig overkomen, net als de onpersoonlijke kilheid van 'het systeem van orde, regels en wetten' en het tot in de absurditeit doorvoeren en handhaven van regels (om de regels).

Mensgericht

U heeft niet veel moeite met een groene en mensgerichte omgeving. Collega's die mogelijk wel eens wat soft overkomen zijn immers ook bijna altijd vriendelijk, gezellig en inlevend. Dat zij veel overleggen in hun streven naar consensus en graag een praatje maken neemt u op de koop toe, ook al kost dat tijd.

Traditioneel

Paarse behoudzucht en alles bij het oude willen laten stoort u niet in andere mensen. Blijkbaar is dat voor hen belangrijk en levert het ook een gevoel van veiligheid en geborgenheid. U heeft dan ook weinig moeite met een wat meer behoudende cultuur, waarin 'de oude garde' de dienst uitmaakt, iedereen zich houdt aan de ongeschreven regels en waarin traditie een grote rol speelt.

Conceptueel strategisch

U heeft weinig tot geen moeite met de speelse en naar vrijheid strevende cultuur van geel. Conceptueel en strategisch denken vraagt om tijd en ruimte en laat zich nu eenmaal niet in strakke banen leiden. U ergert zich dan ook nauwelijks aan eigenwijze en nogal kritische mensen die het altijd beter menen te weten. Vaak hebben ze goed nagedacht en valt er veel van te leren.

Holistisch relativerend

Relativering en zaken op een hoger plan rustig kunnen beschouwen zijn kwaliteiten die u best kunt waarderen. Waar anderen dit wel eens als zweverig afdoen, of niet van deze wereld vinden, lijkt u weinig moeite te hebben met uitingen van spiritualiteit en holistisch denken. Mensen die zich hiermee bezig houden zijn bovendien vaak uiterst vriendelijk en zachtaardig.

Anti-autoritair

Uw hoge weerstand tegen de combinatie blauw-rood duidt erop dat u moeite hebt met autoritaire mensen en culturen. U laat u niet graag de wet voorschrijven in een strenge en controlerende strafcultuur. *Mensgericht met weerstand op agressie*

Als mensgericht (groen) individu heeft u een forse weerstand tegen rood agressief en bazig gedrag, gedrag waardoor mensen niet in hun waarde worden gelaten. Uw eigen lage score op rood en uw hoge weerstand hiertegen maakt dat u niet makkelijk een conflict aangaat, hetgeen zich niet zelden uit in conflictmijdend gedrag. Ook de druk die mensen met een sterk rode drijfveer kunnen uitoefenen om snel een beslissing te forceren, zal bij u op weerstand stuiten. Er is immers tijd nodig om zaken goed te overleggen met collega's en om de 'neuzen dezelfde kant uit te krijgen'. Impulsieve en ondoordachte acties kunnen de onderlinge verstandhouding makkelijk verstoren. Met overleg en tact bereik je veel meer dan door als een olifant door de porseleinkast te gaan.

DE ENERGIEBALANS

Uw persoonlijke energiebalans

De energiebalans is een indicator voor de omgeving waarin u het best tot uw recht komt. De grafiek toont de som van de expressie- en weerstandgrafieken en geeft aan welke waardensystemen u per saldo energie opleveren (boven de streep), dan wel energie kosten (onder de streep). Positieve scores geven aan dat u graag werkt in een overeenkomstige cultuur, het liefst samenwerkt met collega's die ook hoog scoren op de betreffende drijfveer en dat u een voorkeur heeft voor de werkwijze die past bij dit systeem. Dat wil overigens niet zeggen dat u zich niet kunt ergeren als collega's of de bedrijfscultuur daarin te ver doorschieten, maar hoe positiever het tegenwicht (het plezier dat u er zelf uit haalt), des te makkelijker u zich daaroverheen zet. Kortom: de balans slaat door naar de positieve kant. Bij negatieve scores werkt het omgekeerd. Hoe lager de score, hoe verder de balans doorslaat naar de negatieve kant, en hoe moeilijker het u valt om in de betreffende cultuur te aarden. Het geeft ook aan op welk vlak er spanningen kunnen ontstaan met collega's die anders gedreven zijn dan uzelf. In een werkomgeving die aansluit bij uw energiebalans, zult u het meeste plezier

beleven aan uw werk en optimaal kunnen functioneren.

Het liefst werkt u in een omgeving die gekleurd wordt door de waardensystemen geel, groen, turkoois en paars. De waardensystemen rood, oranje en blauw kosten u de meeste energie.

Omgeving en taken die energie opleveren

■ *Denkkracht*

De denkkracht van de gele drijfveer levert u de nodige energie op en u kunt genieten van het onafhankelijke en vrije gevoel dat door inzicht in complexe zaken wordt bereikt. Niets zo mooi als een 'aha-erlebnis' het moment waarop alles op zijn plaats valt en wat eerst complex leek bij nader inzien helder en eenvoudig blijkt. U beleeft veel plezier aan het overdenken van zaken en toekomstige ontwikkelingen en nieuwe ideeën die u al bijna tastbaar voor de geest staan. Het best komt u dan ook tot uw recht in een omgeving die hierop aansluit, waar ruimte is voor leuke en nieuwe dingen, en die intellectuele uitdaging biedt. Een omgeving waar u de ruimte krijgt om uw eigen gang te gaan en zaken op uw eigen wijze aan te pakken.

Per saldo houdt u ook nog enige energie over aan:

- Groen: een harmonieuze omgeving, waarin contact met andere mensen, het delen van persoonlijke ervaringen, oog voor anderen, en besluitvorming via consensus belangrijk zijn.
- Turkoois: innerlijke rust en eenvoud, weten dat alles met elkaar samenhangt en in een groter geheel beweegt, harmonie met alles om u heen en (spiritueel) inzicht.
- Paars: geborgenheid, 'het oude vertrouwde', onderlinge saamhorigheid, vaste patronen, werkwijzen en collega's, het gevoel onderdeel uit te maken van een grote groep van oude bekenden (clan, familie, gemeenschap) en tradities en symbolen die het groepsgevoel verbeelden.

Wat energie kost

Alle waardensystemen hebben hun sterke kanten, maar kunnen in een doorgeschoten vorm vervelende bijeffecten hebben. De mate waarin u uit de voeten kunt met uw omgevingscultuur bepaalt in hoge mate of u met plezier naar uw werk gaat en of u zich thuis voelt in uw omgeving. Tot op zekere hoogte kunt u leren omgaan met weerstanden, maar als deze te groot zijn dan is uw kans op

een succesvolle aanpassing gering.

Uiterst moeizaam

De onderstaande culturen kosten u zoveel energie dat u daarin niet of nauwelijks kunt aarden. Het valt u niet aan te raden om bij een afdeling of organisatie met een dergelijke cultuur te gaan werken, en de samenwerking met collega's met dergelijke drijfveren kan u zwaar vallen. Is dat het geval, onderneemt u dan actie om de situatie te veranderen, of overweeg een andere positie die beter bij u past en die wel aansluit bij uw drijfveren.

■ *Afkeer van machtsvertoon*

U heeft zeer veel moeite met het nietsontziende machtsvertoon van rood, waardoor het functioneren in een dergelijke cultuur voor u vrijwel onmogelijk is. U gruwet van de ongebreidelde territoriumdrift van rood en het onvoorspelbare karakter ervan. De willekeur waarmee op het ene moment alles in orde lijkt en het volgende moment keihard wordt uitgehaald, zonder scrupules of enig mededogen, wekt bij u afschuw en weerstand, net als de rode drang om gewoon te nemen wat men wil, zonder te vragen of zich te bekommeren om de wensen of belangen van anderen. U heeft weinig op met werk waarin u hard naar anderen moet kunnen optreden, en regelmatig met de vuist op tafel moet kunnen slaan. Dat levert u veel spanning op.

Statusdenken taboe

- Het statusgerichte en competitieve van de oranje prestatiecultuur sluit niet goed aan bij u als persoon. U bent geen carrièrejager, en de omgang met mensen die vooral bezig zijn met geld verdienen en hun plaats op de maatschappelijke ladder kost u veel energie. Prestatiebeloning en bonussen zijn niet aan u besteed. Men kan u beter op een andere manier motiveren. Een zeer prestatiegerichte werkomgeving, waarin alleen het resultaat telt, is niet de ideale plek voor u.

Ongemakkelijke omgeving en taken

Op het moment dat dit ongebreideld 'doorschiet', kunt u daarnaast ook de nodige moeite hebben met de negatieve aspecten van het waardensysteem:

- Blauw: Een werkomgeving waarin bureaucratie, starheid, regels om de regels, 'de paarse krokodil', strengheid en bedilzucht de overhand hebben, is niet waar u warm voor loopt. Daarnaast kost het u de nodige moeite om minder uitdagende klussen met standaard werkzaamheden op te pakken, zoals bijvoorbeeld de administratie, het invullen van formulieren, takenlijstjes of

urenverantwoordingen.

Collega's die deze drijfveer sterk ontwikkeld hebben, of een werkomgeving waarin dit waardensysteem duidelijk voelbaar is, zal u de nodige energie kosten. Toch is het mogelijk om hierin te functioneren als er voor u maar voldoende positieve aspecten tegenover staan. Gerichte training kan u mogelijk extra handvatten bieden voor een effectieve omgang met deze voor u ongemakkelijke cultuur en overeenkomstig gedreven mensen.

Algemene beschrijving van de zeven waardensystemen

■ Paars

Mensen met een sterke paarse voorkeur hechten veel waarde aan de groep waarvan ze deel uitmaken. Dat kan zijn familie, maar ook het werk of de geloofsgemeenschap. Tradities spelen daarin een belangrijke rol. Er is veel waardering voor wat historisch is opgebouwd. De groepsleden zijn trots op hun gezamenlijk ontwikkelde identiteit die vorm krijgt in symbolen en tradities. Er is weinig behoefte om zich individueel te doen gelden. De paarse leider bepaalt de koers en staat in hoog aanzien bij de gemeenschap. Dit leiderschap is gebaseerd op wijsheid en ervaring. De leden zijn loyaal en trouw en voelen zich diep met elkaar verbonden. Dat geeft een sterk gevoel van saamhorigheid en biedt zekerheid en bescherming tegen een mogelijk vijandige buitenwereld.

Kwaliteiten: opofferingsgezind, toewijding, natuurlijke verbondenheid

Valkuilen: behoudend, weinig kritisch, dogmatisch

■ Rood

Rood staat voor kracht, snelheid en lef. Mensen met een sterk rode voorkeur verdelen de wereld in voor- en tegenstanders en staan klaar om hun positie te bevechten. Zij hechten aan respect en verwachten sterk en duidelijk leiderschap. Vaak trekken ze zelf de leidersrol naar zich toe. Rood is alert en wantrouwend naar de wereld om zich heen: 'het is ieder voor zich en als ik wacht op de aanval kan ik wel eens te laat zijn en het onderspit delven'. Dit leidt tot aanvallend, snel en impulsief denken en handelen. Er is weinig schaamte- of schuldgevoel over de gevolgen daarvan voor andere mensen, 'die moeten maar voor zichzelf opkomen'. Crises en conflicten horen bij het leven en de rode man of vrouw is dan ook sterk stressbestendig. De rode leider is beducht op aanvallen op zijn positie en zal daarom ondergeschikten met wantrouwen bekijken: verdeel-en-heers is een typisch rode leiderschapsstijl. Om diezelfde reden zal rood leidinggevend wantrouwen, maar toch zijn best doen om in de gunst te komen bij de leiding om zo een goede positie te verwerven. Naar gelijken is rood trouw en loyaal: 'samen zetten we de schouders eronder en kunnen we de vijand aan'.

Kwaliteiten: kracht, leiderschap, daadkracht, snelheid,

Valkuilen: onbetrouwbaar, egocentrisch, hardvochtig, confronterend

■ Blauw

De blauwe mens houdt van orde, regelmaat en duidelijkheid. Dat schept structuur waarbinnen de eigen taken goed en zorgvuldig kunnen worden verricht. Blauw levert degelijk en goed doortimmerd werk en weet dit ook bij anderen te waarderen. Mensen met een hoog-blauwe score hebben een sterk verantwoordelijkheidsgevoel. Eerlijkheid staat hoog in hun vaandel en zij hanteren strakke normen en waarden: niet alleen voor zichzelf, maar ook voor anderen. Ze zijn rechtvaardig, soms op het strenge af, hardwerkend en geven niet snel op. Ze willen wel dat anderen daar ook oog voor hebben en krijgen graag erkenning voor hun inzet en discipline. In het wereldbeeld van blauw is ordening nodig om chaos te beteugelen: als iedereen daarvan doordrongen is en trouw is aan het systeem dan loopt de zaak op rolletjes. Daarbij past ook dat er controle op naleving van regels moet zijn en dat overtreding ervan consequenties heeft en niet onbestraft kan blijven. Ook religies kennen vaak een sterk blauwe insteek in de vorm van strenge regels, straf, orde en tucht en beloning voor gehoorzaamheid. Mensen met hoge blauwscores zijn in de regel zuinig en hechten weinig aan luxe of uiterlijk vertoon: nuttig maar spaarzaam gebruik van geld en middelen vinden we bij hen vaak terug.

Kwaliteiten: secuur, orde, discipline, betrouwbaar, eerlijk

Valkuilen: streng, vasthoudend aan regels, niet geneigd tot verandering

■ Oranje

Oranje is de kleur van de doelmatigheid. Mensen met een hoge oranje score gaan voor het resultaat, de winst en het persoonlijke succes en willen daar ook erkenning voor. Het resultaat mag gezien worden: luxe, mooie kleding, design interieurs en fraai aangelegde tuinen duiden op een sterk oranje motivatie. Men ziet eerder kansen dan bedreigingen en is ook bereid om risico's te nemen om deze kansen te benutten. Dat vraagt om strategisch slim spel, waarbij er meerdere wegen zijn die naar Rome leiden. Oranje is flexibel en zal doen wat nodig is om het gewenste resultaat binnen te halen, waarbij het credo 'het doel heiligt de middelen' ver doorgevoerd kan worden. De insteek van oranje is competitief en dat maakt dat deze mensen vaak moeite hebben met het delen van succes, regels als belemmerend kunnen ervaren en ook een sterke focus hebben op de korte termijn. Oranje wil gezien worden, is vaak expressief, prettig in de omgang en oogt goed verzorgd.

Kwaliteiten: succesvol, doelmatig en efficiënt, flexibel

Valkuilen: overvraagt, winst ten koste van, statusgericht

■ Groen

Oog voor de medemens en invoelend vermogen is typerend voor mensen met een hoog groene score. Groen hecht aan het groepsgebeuren, goed overleg en onderlinge communicatie. Pas als iedereen zich lekker voelt en de sfeer goed is kan er optimaal gepresteerd worden. De groene mens is er dan ook veel aan gelegen om dit met elkaar te bewerkstelligen: er wordt veel gepraat, waarbij men emoties niet uit de weg gaat en besluiten worden bij voorkeur met consensus genomen. Dat maakt dat de besluitvaardigheid wel eens onder druk kan komen staan. Mensen met een hoog groene score houden er over het algemeen niet van om zelf op te vallen en kunnen ook bij anderen het afwijken van de groepsnorm maar matig waarderen. Groen gaat voor harmonie: problemen tracht men op te lossen, maar liever worden conflicten vermeden en probeert groen de vrede te bewaren. Credo: 'alle mensen zijn gelijkwaardig'.

Kwaliteiten: warm, inlevend, hulpvaardig, harmonie, consensus

Valkuilen: soft, trage besluitvorming, conflictmijdend, weerstand tegen individueel succes

■ Geel

Geel is de kleur van individuele vrijheid en onafhankelijkheid, van onderzoek en analyse, origineel en oorspronkelijk. Mensen met een hoge gele score zoeken autoriteit in zichzelf, gaan hun eigen gang en kunnen daardoor gereserveerd of eigenwijs overkomen. Zij komen vaak met creatieve oplossingen die schijnbare tegenstellingen kunnen verenigen in eenvoudige en heldere win win oplossingen. Ze houden ervan om zaken breed en over grenzen te overdenken en de hogere systematiek te doorgronden. Het inzicht dat daarmee verkregen wordt biedt ruimte voor echt werkende oplossingen voor de lange termijn. Geel is open en tolerant naar andere waarden, zonder zich daarmee te vereenzelvigen. Men zoekt naar de kern, de waarheid, de beste oplossing. De gele mens is dan ook kritisch en wil op basis van argumenten overtuigd worden. Gele leiders zijn in staat het beste uit hun mensen te halen door ze de vrijheid te bieden om hun eigen talenten te ontplooiën, zonder dwang op resultaat of discipline. Omdat geel eerst wil begrijpen kan besluitvorming en handelen lang op zich laten wachten. De gele denkkracht kan door de buitenwereld ook als lastig en ingewikkeld ervaren worden. Geel ziet de complexiteit en erkent dat het eigen denken en handelen niet alleen consequenties heeft voor de directe omgeving en op de korte termijn, maar breed kan uitwerken over een lange periode. De hang naar onafhankelijkheid en vrijheid mag geen schade brengen aan het totaal en geel beperkt zich tot wat nodig en passend is. Dat kan sober zijn, maar als de situatie erom vraagt kan elke uiting (ook luxe) of type gedrag ingezet worden.

Kwaliteiten: open, innovatief, creatief, motiverend leiderschap, dringt door tot de kern

Valkuilen: complicerend, chaotisch, gereserveerd, eigenwijs, kritisch

■ **Turkoois**

De turkooizen mens ziet dat alles op aarde in samenhang met elkaar beweegt en weet zich onderdeel van dit grote geheel. Dit inzicht wordt verkregen door het integreren van intuïtief voelen en weten: 'het leren begrijpen van het ritme van alle leven, waar wij maar een klein onderdeelje van zijn, en haar stroom leren kennen'. Het integreren van alternatieve geneeswijzen in de reguliere medische wetenschap is hiervan een voorbeeld. 'Niet een enkel proces of orgaan, maar het totale fysieke, geestelijke en mentale functioneren van de mens in samenhang met de omgeving, op zowel micro- als macroniveau, is bepalend voor de gezondheid'. Het individu is maar een klein onderdeel in de grote, totale dynamiek van een naar orde strevend systeem. Dit totale systeem begrijpen en dienen, bijvoorbeeld door minimalistisch leven, dient ook het zelf als onderdeel daarvan. Turkoois is niet bang voor de complexiteit en onzekerheden van het geheel, maar verheugt zich erin als een natuurlijk en vanzelfsprekend uitgangspunt. Geld, status en macht zijn irrelevant en dagelijkse beslommingen zijn onbelangrijk. Turkoois kan daardoor goed relativeren. De buitenwereld ervaart deze mensen vaak als vreemd, zweverig en weinig concreet.

Kwaliteiten: holistisch, mondiaal, eenvoud, sober, relativerend, onbaatzuchtig

Valkuilen: weinig concreet, geen realiteitszin, vaag, wereldvreemd.

